

答 申 書

「国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画」点検評価について

令和2年(2020年)3月

国立市男女平等推進市民委員会

はじめに

国立市男女平等推進市民委員会は、平成 28（2016）年に策定された国立市第 5 次男女平等・男女共同参画推進計画の中間年に際して、その達成状況の点検と評価を行うべく、平成 31（2019）年 2 月に市長より諮問を受け、令和 2 年 3 月までに合計 6 回の会議を経て作業を進めてまいりました。ここにその結果をご報告致します。

国立市は同計画の期間中である平成 30（2018）年 4 月 1 日に「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」を施行しました。本条例は「アウトティング(性的指向や性自認について、本人の同意なしに第三者へ暴露してしまうこと)」を全国で初めて禁止した画期的な条例であり、大きな反響がありました。当事者から寄せられた意見を参考に「カミングアウトしない権利」を保障していることは、委員一同、誇りに思います。名称の細部まで拘って検討したこの条例が、国立市に住み、学び、働く方々を支え、勇気づけ、社会に影響を与えることを願います。

同時に、女性と男性及び多様な性の平等参画を推進するための拠点施設として「くにたち男女平等参画ステーション」も開設されました。駅の隣の、明るく入りやすい雰囲気のレストランは、性別に関わる悩みや困りごとの相談に応じ、施策を推進するだけでなく、何気なく立ち寄った人々がほっとし、思いがけず新たな気づきに出会える場所として、今後さらに地域に馴染んでいくことを期待しています。

委員会において、条例を抛りどころとしながら、性別、性的指向、性自認に関わる様々な不平等や差別、必要な配慮等について市の施策を点検評価する過程においては、本計画が策定された時点では想定しきれていなかった様々な課題と、行政に求められる視点、いまだに残る格差等、指摘すべき点が多く見つかりました。いまだに「家事育児介護を主に担うのは女性、男性はそれを手伝う補助的立場」という意識が、無意識的にも細部に残り続け、多様な性や複合差別への配慮も十分ではないと言わざるを得ない施策や対応が散見されました。社会の変容により、もはや意味を持たなくなった施策もあります。第 6 次男女平等・男女共同参画推進計画では全施策を一から新たに作り直す覚悟が必要です。

市内外を問わず相談窓口が増え、情報があふれている時代になったからこそ、それらをどう活用し、整理し、必要な方に届けていくかが求められる世の中でもあります。「同性パートナーシップ制度」の導入・検討を行う自治体も増えていきます。既存事業の延長線ではない、新たな施策が必要とされています。

末筆ながら、点検評価のための内部評価、ヒアリングや文書質問に応じてくださった担当課の皆様、市民意識調査や委員会の運営、各種資料の作成等の膨大な業務を淡々と正確にやり遂げてくださった事務局の皆様に、深く感謝申し上げます。

先進的な条例をつくりだした国立市だからこそ、性の多様性を認め合い、すべての人が安心安全に自分らしく暮らす社会を実現するための施策を構築・推進していけると信じています。

令和 2 年（2020 年）3 月

国立市男女平等推進市民委員会
委員長 谷川 由起子

目 次

はじめに.....	1
目 次.....	3
1 点検・評価の目的.....	4
2 国立市男女平等推進市民委員会について.....	6
3 点検・評価方法及び点検・評価の視点.....	7
(1) 点検・評価方法.....	7
(2) 点検・評価の視点の設定について.....	7
4 点検評価の基礎資料.....	9
(1) 多様な性と人権に関する市民意識調査報告書.....	9
(2) 推進状況調査報告書.....	9
(3) 担当課ヒアリング.....	10
5 点検及び評価.....	11
I 課題（全10課題）に対する評価.....	11
課題 1. 男女平等・男女共同参画の意識づくり.....	11
課題 2. 固定的性別役割分担意識の解消.....	14
課題 3. ワーク・ライフ・バランスの推進.....	18
課題 4. 配偶者等からの暴力の防止.....	21
課題 5. 国籍やしょうがい等の複合的な要因により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備.....	24
課題 6. 男女平等を阻害する要因の解消.....	26
課題 7. 性の違いに配慮した健康支援.....	28
課題 8. LGBT（セクシュアル・マイノリティ）の人々への支援.....	31
課題 9. 計画の推進体制の強化.....	33
課題 10. 市職員の男女平等・男女共同参画の意識づくり.....	36
II 全体の進捗に対する総合評価.....	39
< 参 考 資 料 >.....	41

1 点検・評価の目的

国立市では、平成 30（2018）年 4 月に「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」（以下、「本条例」という。資料②参照）を施行した。本条例は、全ての人が性別の壁を越えて、互いの人権を尊重し合い、あらゆる分野において個性と能力を十分に発揮し、自分らしく生きることができる男女平等参画社会を築くため、市、市民、教育関係者及び事業者等が一体となった取組を推進することを定めたものである。

市では、本条例第 9 条の規定に基づき、男女平等参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための推進計画を策定するものとしている。現行の推進計画である「国立市第 5 次男女平等・男女共同参画推進計画」（以下、「本計画」という。）については、計画期間（平成 28（2017）年度～令和 5（2023）年度）を 8 カ年と定め、様々な施策を実施しているところである。また、本計画の実行性を担保するため、施策の実施状況評価を毎年度実施しているほか、本計画の中間年度にあたる平成 31 年度には総合的な点検・評価作業を行うこととしている。

この答申は、本計画の総合的な点検・評価を行うにあたって、点検・評価の客観性及び透明性を確保するために、内部の自己評価だけに留まらない外部の附属機関による中間評価が必要であること、また、国の制度や社会情勢の変化に対応するための柔軟な見直しと反映が必要であることから、市長の諮問に基づき、国立市男女平等推進市民委員会が実施した外部評価の内容をまとめたものである。

基本理念

基本目標

課題

施策

自分らしく生きいきと暮らすことのできる社会の実現



2

国立市男女平等推進市民委員会について

国立市男女平等推進市民委員会は、本条例第 17 条に基づき設置される市長の附属機関であり、学識経験者及び公募市民により構成される。

市長の諮問に応じて、①市における男女平等参画の推進に関すること、②本計画の進捗状況に関すること、③その他男女平等参画を推進する施策に関し市長が必要と認める事項等について審議する機関である。

図表 2 国立市男女平等推進市民委員会委員

役職	氏名	区分・所属等
副委員長	いけだきさき 池田希咲	公募市民
	えんどうよしこ 遠藤良子	学識経験者 (特定非営利活動法人くにたち夢ファーム理事)
	おおたみゆき 太田美幸	学識経験者 (一橋大学教授)
	しだみほ 至田美帆	公募市民
委員長	たにがわゆきこ 谷川由起子	学識経験者 (特定非営利活動法人こども福祉研究所事務局長)
	ふるはたまさゆき 古旗真幸	公募市民
	ほんだたかこ 本田貴子	公募市民
	みやはらじゅんじ 宮原淳二	学識経験者 (株式会社東レ経営研究所部長)
	むとうみのり 武藤美乃里	公募市民
	やましたとしまさ 山下敏雅	学識経験者 (永野・山下法律事務所弁護士)

任期：平成 30(2019)年 11 月 1 日～令和 2(2020)年 10 月 31 日

(50 音順、敬称略)

(1) 点検・評価方法

本答申の点検・評価の方法については、以下の2項目ごとに分類して記載をした。

- I. 「国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画」に基づく10の課題（図表1施策参照）に対する評価
- II. 全体の進捗に対する総合評価

(2) 点検・評価の視点の設定について

点検・評価にあたっては、平成31（2019）年4月1日に新たに施行された「国立市人権を尊重し多様性を認め合う平和なまちづくり基本条例」の基本理念を参照し、条例の理念を計画に反映させるため、次のとおり2つの点検・評価の視点を設定した。

図表3 点検・評価の視点

- 1 **女性と男性と多様な性の平等参画意識の醸成に向けて**
さらなる男女平等意識の醸成を図り、男女平等参画社会を構築していくためには、市民・教育関係者・事業者等へどのように働きかければよいか
- 2 **ソーシャル・インクルージョンの視点**
全ての人々が性別・性的指向・性自認等にかかわらず個人として尊重され、不当な差別や暴力のない平和な社会を目指すための施策となっているか

■点検・評価の視点1

性別、性的指向 (Sexual Orientation)、性自認 (Gender Identity) 等を理由とした差別や偏見等の課題は、長い年月をかけて、家庭・職場・学校・地域等の様々な日常生活の場面で人々の意識の中に定着したものであり、市単独の取り組みだけで解決することは困難であると考え。男女平等参画社会を実現するためには、市、市民、教育関係者、事業者等が一体となって取組を推進する必要があることから、市民、教育関係者、事業者等の他機関との連携や啓発のために各課がどのような取組を行っているかについて重点的に確認を行った。

■点検・評価の視点2

ソーシャル・インクルージョン理念の下、誰も排除しないまちづくりを進めるためには、従来の女性と男性の間の格差解消だけではなく、性的指向、性自認等に関わりなく誰もが個人として尊重される社会を目指すことが必要である。SOGIとは、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字を取った総称で、全ての人の性のあり方に当てはまる、LGBTとは異なる概念である。性的指向・性自認を全ての人に関わる人権の課題として捉えるSOGIの視点から施策全体を見直す必要があると考え、このSOGIの考え方が十分に施策に反映されているかに加えて、重大な人権侵害であるDV、セクシュアル・ハラスメント等の不当な差別・暴力を防ぐために十分な対策がされているか、複合差別の把握及び対策について取組がされているか等について重点的に点検を行った。

点検評価の基礎資料

評価にあたっての基礎資料とするため、市内在住満 18 歳以上男女 3,000 人を対象に「国立市多様な性と人権に関する市民意識調査」を実施するとともに、市が毎年度実施している内部評価（平成 28 年度・平成 29 年度・平成 30 年度の各推進状況調査報告書）による取組状況の把握、施策担当課のヒアリングの実施等を通じて、多角的に進捗状況を点検した。

（１）多様な性と人権に関する市民意識調査報告書

- ① 調査地域 国立市全域
- ② 調査対象 満 18 歳以上の男女個人
- ③ 標本数 3,000 人
- ④ 抽出方法 住民基本台帳からの層化（地域毎の人口・性・年齢別に按分）無作為抽出
- ⑤ 調査方法 郵送回収、郵送回収
- ⑥ 調査期間 令和元（2019）年 7 月
- ⑦ 公表方法 市ホームページにて「多様な性と人権に関する市民意識調査報告書」を公表している。

（２）推進状況調査報告書

- ① 調査方法 主管課による各施策の自己評価（一次評価）を実施した後、課題ごとに国立市男女平等推進会議による評価（二次評価）を実施する。評価結果は市長室にて取りまとめ、報告書を作成し、毎年度公表している。
- ② 公表方法 以下について、市ホームページにて公表。
 - 「平成 28 年度推進状況調査報告書」
 - 「平成 29 年度推進状況調査報告書」
 - 「平成 30 年度推進状況調査報告書」

(3) 担当課ヒアリング

事前に委員会で質問事項を協議した上で、以下の7つの対象部署を選定し、令和2(2020)年1月8日・1月10日の計2日間にわたって、国立市男女平等推進市民委員会委員による担当課ヒアリングを実施した。ヒアリングは、対象部署職員による施策の説明、質疑応答を含めて各課約50分間ずつ実施した。

図表4 ヒアリング対象部署一覧

➤ 市長室	➤ 職員課
➤ 防災安全課	➤ しょうがいしゃ支援課
➤ 健康増進課	➤ 子育て支援課
➤ 教育指導支援課	

上記の対象部署以外については、文書質問を実施することとした。下記の7つの対象部署に文書質問を実施し、各課からの書面による回答を、本答申作成のための基礎資料として活用した。

図表5 文書質問対象部署一覧

➤ 政策経営課	➤ 高齢者支援課
➤ 児童青少年課	➤ まちの振興課
➤ 生涯学習課	➤ 公民館
➤ 中央図書館	

I 課題（全10課題）に対する評価

課題 1. 男女平等・男女共同参画の意識づくり

【主な施策】

① 男女平等・男女共同参画の意識啓発

効率的かつ実効性のある意識啓発を行うため、さまざまな情報を偏りなく発信するとともに、市民に確実に情報が届くように工夫する。

② 男女平等・男女共同参画の学校教育の推進

特に次世代を担う子どもたちの男女平等意識を醸成するため、人間形成の基礎となる幼児教育や義務教育段階において、子どもたちが自然に男女平等意識を身に着け、性別にとらわれずに個性と能力を発揮できるように、学校教育の場における取組を促進する

【評価】

- 男女平等参画の推進拠点となる「くにたち男女平等参画ステーション」をJR国立駅高架下に開設したことで、特に利便性が高い駅周辺エリアにおける情報発信の機会が増えたことを高く評価したい。ホームページやSNS等を通じた啓発、年2回の情報誌の全戸配布等を通じて継続的に周知活動に力を入れていることは評価するが、開設後間もないこともあり講座やセミナー等の情報発信が十分に市民に届いていない現状がある。
- 公民館において保育付の男女平等参画講座を開催し、毎年継続して一定程度参加者がいることを評価したい。
- 国立市・狛江市・小金井市で構成する多摩3市男女共同参画推進共同研究会の活動は、東京都多摩・島しょ広域連携活動助成金交付の対象にあたる5年間の活動を終えて、平成29（2017）年度に助成が終了しているが、今後も各市の市民サポーターが連携して長く活動できるよう行政の継続的な支援が必要である。
- 多様な性の教育については、東京都教育委員会発行「人権教育プログラム」において「性的指向」「性同一性障害」が人権課題として位置づけられ、これに基づき各学校では人権教育を行って

る。市教育委員会では、市内公立小中学校全校で、小学校 5 年時及び中学校 1 年時の保健指導等に合わせて多様な性に関する授業を実施しており、また、相談体制とスキルの標準化を図るため、平成 30 (2018) 年度からは全教職員を対象とした研修を市内公立小学校全校で実施している。その他の取組として、女子中学生を対象としたスカート/スラックスの制服選択制の導入、プール授業中のラッシュガード着用の許可等の取組が実施されている。

【指標の達成状況】

指標	指標の内容	現 状	R1 年度	R5 年度	根拠・理由
①	「男は仕事、女は家庭」という考え方に「そうは思わない」という人の割合(%)	56.6% (H27 年度)	65.6%	74.6%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目による。 ・社会経済情勢の変化を考慮し、前回調査(平成 22 年実施)からの増加率(6%)の 1.5 倍(9%)を 4 年ごとに加算する。

- 課題に対する指標①『「男は仕事、女は家庭」という考え方に「そうは思わない」という人の割合』は、中間評価時点の目標値 65.6% に対し、多様な性と人権に関する市民意識調査結果は 58.6% (女性 62.5%・男性 53.1%) であり、固定的性別役割分担意識の解消を含む男女平等参画意識の大きな前進は見られなかった。なお、性別・年齢別では、女性は 49 歳以下、男性は 10 代・30 代においてのみ目標値を上回るという結果から、性別及び世代間によって理解の格差があると考えられる。

【提言】

提言 1. LGBT を含む多様な性、外国人、しょうがいしゃ等の多様性を認め合う子どもたちを育成する学校教育の推進

【市長室】 【教育指導支援課】

- 幼児教育や義務教育段階の早い時期から多様な性の平等意識を育むことは、子どもの人間形成においても非常に大切な要素であり、教科科目を通じた 1 回きりの学習で終えるのでは充分と言えず、学校生活の様々な場面で繰り返し学ぶことが必要であると考えられる。学校生活の場全体を通じて、性に関する差別的言動や固定的性別役割分担意識を助長する言動等を容認しないような雰囲気醸成が必要であり、そのためには、引き続き管理職も含めて教職員全体の理解を深めるための積極的

な研修や啓発等が必要である。しかし、長時間労働、休日勤務、保護者対応等で教員への過度な負担がある現状から、教員の負担軽減を図り、学校を支援する視点での調整が必要であることから、「くにたち男女平等参画ステーション」の機能を活用するなど、専門性を有する外部講師等の派遣等を利用することで、学校における多様な性教育を推進することも一案である。例としては、岡山県倉敷市の事例等を参考に、授業方法を1つのプログラムとして体系化し、ステーション職員が依頼に応じて派遣されるような仕組み等も考えられる。なお、プログラム化する上では、予め市教育委員会が発達段階に応じた学習目標を設定し、総合的な学習の時間等を活用し、当事者との交流・ロールプレイ等の体験型カリキュラム等によって児童や生徒が参加しながら理解を深めることができると良い。

- また、日本ではまだ理解が進んでいない分野になるが、「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」に基づく包括的性教育の導入についても今後検討が進むと良い。包括的性教育は、科学的な根拠に基づいて年齢に応じた性に関する情報を得る人権的アプローチであるが、性教育をめぐる様々な意見の対立があることから、まずは学校や家庭等において包括的性教育の有効性についての積極的な議論が開始されることを期待したい。

提言2. 性別、性的指向、性自認に配慮した情報発信の徹底

【市長室】【各課】

- 市は、市報・ホームページ・印刷物・イベントの開催等の多様な情報発信の機会において、企画内容や表現方法等が受け手の意識や社会に与える影響を強く意識し、あらゆる側面で差別や偏見の助長、固定的な考えの押し付けとならないよう配慮することが求められる。特に国立市においては、本条例の理念の下、固定的性別役割分担意識を助長するような表現が無く、LGBTを含む多様な性・しょうがい・言語等に配慮し、誰もが参加しやすい事業運営となっているかどうか、各課が企画段階から当日の運営までを一貫して、ソーシャル・インクルージョンの視点で点検することが必要である。各課に1名配置されている「国立市男女平等参画兼DV対策推進員」を活用し、推進員が中心となって各課の事業を点検する等、市長室だけではなく、市職員全体の意識を底上げしていくための取組を期待したい。

課題 2. 固定的性別役割分担意識の解消

【主な取組目標】

① 政策・方針決定への女性参画の推進

市の審議会や委員会等への女性の積極的な登用を推進する。さらに、市全体で男女平等参画を推進するため、市が率先して誰もが働きやすく管理職を目指しやすい職場づくりを行う。

② 経済活動への女性参画の推進

女性が経済的に自立して地域で活躍できるよう、就職・再就職支援や起業支援を行う。

③ 家庭・地域活動への男女平等・男女共同参画の推進

男性が家事・育児・介護・地域活動などに積極的に関わることで社会を目指し、市全体で取組を進めるとともに、情報提供や連携促進に向けた取組を行う。

【評価】

- 市の審議会・委員会等の附属機関等の男女比は、女性委員・男性委員の割合がそれぞれ全委員の3割以上になるよう努めると定められているが、努力義務規定のため、目標値の達成が各課の取組状況に委ねられている。特に防災関連の審議会・庁内会議等の構成員は男性偏重が続いており、現行の避難所運営マニュアルに女性の視点・LGBTを含む多様な性の視点が十分に取り入れられていない。
- 国立市の管理職に占める女性の割合は、多摩26市平均と比較して著しく低く、市の重要な政策・方針決定の場において女性の意見が十分に反映されているとは言い難い。性別に捉われず個人の能力と適正に応じた職員配置・登用を行い、女性も男性も誰もが能力を發揮できる職場環境の整備が必要である。
- 「くにたち男女平等参画ステーション」開設に伴い、新たにキャリアカウンセラーによる専門相談が設置され、女性のエンパワーメントを進める上で重要な女性の就業・起業支援の側面が整備されたことを評価する。
- 全国調査と同様に国立市でも共働き世帯は増加傾向にあり、4年

前の市民意識調査と比較して、共働き世帯における男性の家事・育児・介護等の従事時間は増加傾向にある。一方で、今年度の市民意識調査の結果において家事・育児・介護等の平均従事時間は女性が男性より圧倒的に長い状況があり、大きな改善は見られていない。このような状況下、市は率先して男性の育児休業等取得を促進し、市内で男性の育児休業等取得者・取得対象者の座談会を開催する等の工夫を行っていることは評価したい。

【指標の達成状況】

指標	指標の内容	現状	R1 年度	R5 年度	根拠・理由
②	市が所管する審議会等のうち、性別比率が男女ともに 30%以上になっている審議会等の割合(%)	42.0% (H27 年度)	66.0%	90.0%	・過去 3 カ年の平均年間伸び率(6.25%÷6%)を 1 年ごとに加算する。
③	男性の育児休業取得率(%)	5.5% (H27 年度)	13.0%	20.0%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目による。 ・国の平成 32 年における目標値(H32 年に 13.0%)と市の現状値との差(7.5%÷7%)を 4 年ごとに加算する。
④	市防災会議の委員に占める女性の割合(%)	12.0% (H27 年度)	21.0%	30.0%	・現状(12.0%)と国の目標値(平成 32 年度に 30%)を参考に、その差(18%)の半分(9%)を 4 年ごとに加算する。

- 課題に対する指標②『市が所管する審議会等のうち、性別比率が男女ともに 30%以上になっている審議会等の割合』は、中間評価時点の目標値 66.0%に対し、平成 28 (2016) 年度は 33%、平成 29 (2017) 年度は 29%、平成 30 (2018) 年度は約 40%の数値であり目標値を大きく下回っている。
- 課題に対する指標③『男性の育児休業取得率』は、中間評価時点の目標値 13%に対し、平成 28(2016)年度は 22%、平成 29(2017)年度は 27%、平成 30 (2018) 年度は 16.7%と、年度による増減はあるものの目標値を上回って推移している。
- 課題に対する指標④『市防災会議の委員に占める女性の割合』は、中間評価時点の目標値 21%に対し、平成 29 年 (2017) 度は 8% (2名/25名中) と 13ポイント下回っている。

【提言】

提言1. 審議会・委員会等の女性委員の性別比率を増やすための具体的な改善策の提示

【政策経営課】 【防災安全課】

- 審議会・委員会等の委員の性別比率の達成状況を点検するチェック機能を新たに設ける等、着実に女性委員の比率を増やすための具体的な改善策を提示していただきたい。具体的には、全庁的な通知を出す、達成できない場合はその理由と令和5(2023)年度中に達成するための具体的な解決案を主管課に決裁文書中で記載させることを義務付ける等の改善策の提示が必要である。
- 災害発生時の避難において女性や多様な性への配慮を要する問題は喫緊に対応すべき課題であり、防災施策全般に女性や多様な性の意見を反映させるための早急な措置が必要である。特に、市総合防災計画策定の諮問機関である市防災会議について、女性・多様な性・しょうがい等の地域の多様性を十分に反映できるような委員構成になっているか再度見直しが行われることを期待したい。加えて、市防災会議委員の推薦を呼び掛ける際には、可能な範囲で女性委員を推薦して頂く、或いは災害時要配慮者等が会議の構成員となるよう優先して推薦していただく等の柔軟な運用が可能かどうかも含めて検討を依頼したい。また、市総合防災計画全体の早急な見直しが難しい場合は、女性と多様な性の視点に特化して部分的な改正通知を出す等での対応策が可能かどうか検討をしていただきたい。

提言2. キャリアカウンセリングの専門相談の充実及び交流促進事業等の充実

【市長室】 【まちの振興課】

- くにたち男女平等参画ステーション主催のキャリアカウンセリング相談は翌月まで相談予約が埋まっていることも多く、現状の月1回開催から開催回数を増やすことも検討いただきたい。女性の就業・再就職支援策については、くにたち男女平等参画ステーションが中心となり、本人のニーズに寄り添った伴走型の相談支援体制を整備するとともに、相談支援から見出した課題を施策化するような取組を期待したい。また、年齢や職種、

活動分野が異なる人同士の地域交流を活性化することで本人をエンパワーメントするような交流促進事業等も有効であると考えられる。市内企業等への個別的な働きかけについては今後の取組を期待したい。

提言3. 市職員の管理職に占める女性の割合を増やすための具体的な施策及び計画における目標値の導入

【職員課】【市長室】

- 管理職が多様な性別・世代から構成され、職場に様々な背景を持つ職員が多くいることは、多様な価値観が尊重される地域社会を築く上で極めて重要な要素であるが、市管理職に占める女性の割合が他市と比較して著しく低い状況が続いていることは課題である。しかし、本計画及び「国立市特定事業主行動計画」のいずれにおいても、女性管理職割合の目標値は設定されておらず、女性管理職を増やすための長期的なプランが存在しないことで施策が検討されてこなかった背景があると考えられる。次期の推進計画及び特定事業主行動計画を策定する際には、市管理職に占める女性職員の割合の目標値を導入し、目標値の着実な達成に向けて、定期的に点検・評価を行っていくための指標を設けることを検討いただきたい。また、単に女性管理職の数を増やせばよいという訳ではなく、女性管理職をサポートするための周辺サポート体制の整備或いは職場全体の業務改善も合わせて検討することで、急な改革による揺り戻しを生まないよう注意して推進することを併せて依頼したい。

課題 3. ワーク・ライフ・バランスの推進

【主な取組目標】

① 多様な働き方を支えるための育児支援

働き方が多様化する中、出産・育児期に仕事の継続を希望する女性が働き続けることができ、男性も育児に参画できるような、仕事と育児が両立できる環境整備を行う。

② 多様な働き方を支えるための介護サービスの充実

介護負担の女性への偏りや介護者の精神的・肉体的負担を解消するため、家族のレスパイト(小休止)機能を充実させるなど、家庭の状況に応じたきめ細やかな支援を行う。

③ ワーク・ライフ・バランスの推進

従来の男性中心の長時間労働慣行を改善していくため、企業等へ働きかけを行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発や情報提供を行う。

【評価】

- 妊娠から出産、子育てまで切れ目のない相談支援体制を構築する取組として平成 29 (2017) 年 7 月に「くにたち子育てサポート窓口(くにサポ)」を開設し、妊娠届の受理から母子手帳交付、保健師による妊婦全数面接を実施して妊婦の心身のケアを図るとともに、認可保育園新設、保育整備計画策定等、子育て家庭の多様なライフスタイルに対応し、地域全体で子育てを支援する環境づくりに力を入れて取り組んでいることを評価したい。
- 他市に先駆けて地域包括ケアシステムの整備に取り組み、市直営による地域包括支援センターの運営、認知症支援チームの創設、地域と連携した在宅療養体制の充実を図っている点を高く評価したい。また、介護者支援講座や認知症カフェ等の取組が実施されている一方で、相談窓口や地域サービス等の支援につながらないケースも依然として多くある。

【指標の達成状況】

指標	指標の内容	現 状	R1 年度	R5 年度	根拠・理由
⑤	平日の1日のうち、仕事・学業に費やす時間が平均12時間以上の人の割合(%)	8.5% (H27年度)	6.5%	4.5%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目による。 ・国の目標値(平成32年に5.0%)を参考に、現状値のおおよそ半減を目標とする。

- 課題に対する指標⑤『平日の1日のうち、仕事・学業に費やす時間が平均12時間以上の人の割合』は、中間評価時点の目標値6.5%に対し、市民意識調査結果は5.7%と目標値より上回っている。

【提言】

提言1. 多様な保育需要に対応する保育体制の整備のための総合的な支援の充実 児童青少年課

- 多世代が子育てに関わるような地域社会の仕組みづくり及び多様な保育需要に対応するための体制の整備は、地域社会全体で多様な働き方を支え、仕事と家事・育児・介護等の調和のある生活を営むための喫緊の課題である。今年度は新たに「くにたち子どもの夢・未来事業団」が設立され、民営化後の市立矢川保育園の運営は事業団が担うこととなっているが、民営化に伴い発生する人員等については、優先して保育体制整備に関連した施策に配分するように依頼したい。また、現在市内の一時保育の実施施設は2か所、病児・病後児保育については1か所に限られていることも課題であり、延長保育・しょうがい児保育も合わせて、実施施設の拡充が必要である。
- また、将来的な基盤の整備に向けては、保育士の労働環境改善と保育士の就労を支えるための施策が必要であり、賃金等の処遇改善施策、潜在保育士就職支援施策等の市独自の施策の検討を期待したい。

提言2. 市男性職員の育児休業取得率の向上のため、育児休業制度の柔軟な活用を促進するための取組 【職員課】

- 今年度実施した「多様な性と人権に関する市民意識調査」の結果では、男性の育児休業取得が進まない理由として、①男女の

賃金格差、②現状の法制度、③労働環境等に起因して父親が取得した場合の経済的損失が大きいこと等の要因が挙げられた。この解決策としては、まずは社会全体における女性の就労条件の改善が必要であるが、これと平行して「パパ・ママ育休プラス」等を活用した父母の同時育休取得や、父親が配偶者出産後8週間以内に育休を取得した場合はもう1度取得できること等の周知等、職員が柔軟に育休制度を活用するための周知啓発や雰囲気づくり等の施策が有効であると考えられる。また、多様な働き方を実現する上では、男性の育休取得率を向上させることは勿論のこと、取得する期間を増やすことが重要であり、次期計画及び次期特定事業主行動計画を策定する際には、「男性の育休取得の平均日数」或いは「平均取得日数の男女の差」に関する指標を新たに導入することも検討していただきたい。

課題 4. 配偶者等からの暴力の防止

【主な取組目標】

- ① **暴力を未然に防ぐための啓発活動の推進**
地域における DV 防止の取組を一層充実させるため、広く市民に対して DV・デート DV 等についても正しい知識の啓発を行っていく。
- ② **DV 被害者の相談支援体制の強化**
DV を早期発見し、被害者からの相談に迅速かつ的確に対応するため、庁内関係部署、警察等の関係機関や民間の支援団体とも連携し、被害者が安心して相談できる体制構築を図る。
- ③ **DV 被害者の安全確保**
暴力を受け、身体等の安全を確保する必要がある被害者と子ども等に対して、保護施設を確保、必要に応じて一時的に宿泊施設等に保護するための支援をしていく。
- ④ **安心した生活が送れるようにするための自立支援**
生活支援や就労支援、その他の法的な支援等について、関係機関が相互に連携を図りながら個々の状況に合わせた支援を行う。
- ⑤ **DV 対策基本計画の推進体制の整備**
配偶者等暴力被害者支援庁内連絡会を開催するとともに、新たに DV 担当を各課に配置する。また、外部機関との連携・協力を図り、被害者支援に取り組む。

【評価】

- 「くにたち男女平等参画ステーション」が開設されたことで、DV 相談の身近なアクセスポイントが増え、また、ステーションの各種事業を通じて DV 予防啓発・早期発見・早期対応のための地域ネットワークがより充実したことを評価したい。
- 市独自の事業として令和元（2019）年度より新たに女性パーソナルサポート事業が開始された。困難な状況に置かれている女性への支援策として、地域の民間団体と連携し、短期間の居場所提供及び同行支援を基本とした寄り添い型の丁寧なサポート体制が

構築され、従来の女性支援施策では入所条件等が要因で支援に結びつかなかった方等が地域の長期的な支援につながるための体制が整備されたことを高く評価したい。

【指標の達成状況】

指標	指標の内容	現 状	R1 年度	R5 年度	根拠・理由
⑥	DV等を受けたときに、どこにも相談しなかった(できなかつた)人の割合(%)	38.5% (H27 年度)	28.0%	18.0%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目による。 ・潜在的ニーズに対し、実際に対象者を捕捉できている割合を示すもの。 ・女性の相談支援を拡充させていくことに伴い、4年で1割減(年2.5%)の割合で減少させる。

- 課題に対する指標⑥『DV等を受けたときに、どこにも相談しなかった人(できなかつた)人の割合(%)』について、中間評価時点の目標値28.0%に対し、市民意識調査の結果は50.7%となっており、目標値を大きく下回っている。

【提言】

提言 1. DVに関する啓発活動と相談窓口の周知

【市長室】

- 多様な性と人権に関する意識調査の結果、『DV等を受けたときにどこにも相談しなかった(できなかつた)』理由として、「相談しても解決しないと思ったから」と回答した人の割合が37.8%に上った。また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の認知度は男性24.2%、女性19.9%となっており、DV被害の多い女性の認知度が男性より低く、より女性に特化した周知啓発を行う必要がある。
- 現在、国立市のホームページ・冊子等におけるDV相談窓口の表記は、東京都や全国一律の相談窓口のみの記載で、市のDV相談窓口は記載されておらず身近に感じられにくい状況がある。女性や子どもが多く集う市内病院や保育園等において市の相談窓口、相談事例、相談後の動き等を分かりやすく記載したカード等を設置する、ソーシャル・メディアの活用等で周知の裾野を広める等の取組が必要である。特にDV被害に自覚的でない方に対しては、相談の具体的事例や相談後のプロセス等も

合わせて周知する必要がある。男性DV被害者への相談窓口の周知については今後の取組を期待したい。

提言 2. 困難な問題を抱える女性の相談・保護・自立支援を支えるための包括的支援体制の構築

【市長室】【子育て支援課】

- 現在のDV被害者支援は売春防止法等を根拠とした婦人保護事業になっており、時代とともに複雑化・多様化・複合化した困難課題を抱える女性に対して、相談から保護、自立支援までの先を見据えたような法制度が整備されていない状況がある。そのような中で、市は、地域の民間団体等と連携し、その団体の特色や経験、強みを活かした長期伴走型の支援体制を構築する必要がある。女性パーソナルサポートの事業を継続するとともに、今後は、施策番号 50 に定める配偶者暴力相談支援センター機能設置の検討、アウトリーチ型支援、DV・性暴力被害から心の健康を回復するための支援等についての施策が検討されることを期待したい。また、児童虐待の担当部署等とは特に連携を深め、地域が一体となって支援する包括的な支援体制の構築に向けた取組を期待したい。

提言 3. 若年層女性のエンパワーメント施策の強化

【市長室】【教育指導支援課】

- 「多様な性と人権に関する意識調査」は、10代の市民からの回答が少なく、若年世代へのDV・デートDVの啓発の効果が見えにくいものであった。次期計画策定に向けては、中学高校生等が抱える課題等を把握するため、教育委員会或いは各学校を通じてDV・デートDVや虐待の無記名アンケートを行うことで、若年層の意識や考え方を積極的に施策へ反映させることが必要である。中学・高校生に向けては、SNSによる出会い系サイトやJKビジネス問題への注意喚起を行う等、社会情勢を敏感に捉えて施策に反映できることが望ましい。若年層のコミュニケーション手段として普及しているSNSを活用した相談体制の導入については今後検討を依頼したい。

課題 5. 国籍やしょうがい等の複合的な要因により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

【主な取組目標】

① 複合的な要因による女性等の困難解消に向けた取組

しょうがい・国籍等による複合差別の実態を把握し、対象者のニーズに応じた個別的な支援を検討する。

② 経済的に困窮している女性への支援

ひとり親家庭に向けた相談や生活資金貸付事業の充実の他、医療費の自己負担分の助成、中学生以下の子どもがいる家庭へのホームヘルパーの派遣、住宅費の助成等の支援を行う。

【評価】

- 本条例の基本理念において、複合差別の理念とその解消に向けた姿勢が示されたことを評価したい。しかし、実際に相談支援にあたる行政或いは民間団体の各部署が十分に複合差別の実態を理解しているとは言い難い。
- ひとり親家庭の相談窓口が、ワンストップ型の「子ども総合相談窓口」に統一され、従来の手当・就労相談や貸付相談の他、保健師等の相談支援につながる体制が整備されたことを高く評価したい。
- 「多様な性と人権に関する市民意識調査」結果より、子育てに関しての不安について、経済的負担の大きさが過半数を超える結果となっており、ひとり親家庭に向けた支援施策の拡充が必要である。

【指標の達成状況】

指標	指標の内容	現 状	R1 年度	R5 年度	根拠・理由
⑦	市内における女性の相談支援拠点(アクセスポイント)の箇所数(民間含む)(箇所)	1箇所 (H27 年度)	3 箇所	5 箇所	・当該年度における拠点(稼働中のもの)の数を示すもの。 ・女性の自立支援には、相談・アクセスしやすい相談支援体制が重要となる。

- 課題に対する指標⑦『市内における女性の相談支援拠点（アクセスポイントの箇所数）は平成 31（2019）年 4 月現在で 5 か所（行政 2・センター 1・民間 2）と目標値を上回っている。

【提言】

提言 1. しょうがいがある女性、外国籍の女性が社会で直面する困難リストの作成

【しょうがいしゃ支援課】 【まちの振興課】

- しょうがいがある女性の困難は、社会生活上の課題の多さとリスクの大きさに反して、そのことに着目した具体的な取組に乏しく、対応がしょうがいしゃ施策の中に一元化され、課題の理解及び支援の整備が進んでいない現状がある。具体的には、同意がない異性介助者の入浴支援、車椅子利用者のDVシェルターの利用の困難性、出産に関する周囲の無理解等の事例がある。女性であることに起因して、就労を含む経済面の自立のハードル、セクシュアル・ハラスメント・性被害・性的搾取のリスク、結婚・出産等の権利保障の面等の潜在的な課題があることを、各部署等が理解した上で支援にあたる必要がある。
- また、外国籍女性の場合、来日理由が国際結婚又は夫の赴任というケースが多く、女性であることに加えて外国籍、言葉の壁等から社会参加が困難で地域で孤立する恐れがあり、DV被害リスクの高さや経済的自立の難しさ等の課題がある。相談窓口へのアクセスにもつながりにくいため、課題が十分に可視化されていないと考えられる。まずは、市長室と所管課が連携する等して、相談者や支援者からの聞き取りを実施し、しょうがいがある女性や外国籍女性が抱える生活上の課題を困難リストとして可視化し、関係機関と共有して理解を深めた上で、次期計画における具体的な施策への反映につなげていただきたい。現在は社会状況の変化のスピードが速く、支援の現場で、複合的な困難を抱える当事者もその周囲の支援者も次々と生じる状況の変化への対応に苦慮する状況にある。困難リストの作成にあたっては支援者側も含めた丁寧な聞き取りと、状況に応じた柔軟な見直しが必要である。

課題 6. 男女平等を阻害する要因の解消

【主な取組目標】

① セクシュアル・ハラスメント等への対策

市民・企業等に対して、被害者が安心して相談できる窓口やセクシュアル・ハラスメントの防止策について情報提供を行い、他行政機関と連携して対応する。

② ストーカー等の暴力への対策

警察等の関係機関と連携して予防啓発に努める。また、被害者情報を適切に保護し、被害者の安全確保に向けて迅速且つ切れ目ない支援を行う。

【評価】

- 「多様な性と人権に関する市民意識調査」の結果、セクシュアル・ハラスメントを受けた経験がある女性（20～29歳）は4割を超える。しかし、次の対応策の設問では「自分が不快だと思うことを相手に対してはっきりと伝えること」が最も多く、自己責任、自分自身が強くなることが解決策と考える人が多い。
- 同調査の自由記載欄では市議のセクシュアル・ハラスメントに関するコメントがあり、市民から市全体におけるセクシュアル・ハラスメントに関する意識の低さを指摘する厳しい意見が寄せられたことは重く受け止める必要がある。
- また、同調査では「ストーカー規制法」の認知度が男性より女性の認知が低く、「DV防止法」と同様に、女性に対して特に情報が行き届いていないという結果であった。

【指標の達成状況】

指標	指標の内容	現状	R1年度	R5年度	根拠・理由
⑧	セクシュアル・ハラスメントを直接受けた経験がある、または受けた人を知っていると回答した人の割合(%)	26.0% (H27年度)	23.5%	21.0%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目による。 ・前回調査比較では若干増加傾向にあるが、今後、4年で現状値のおおよそ1割減(年2.5%)の割合で減少させる。

- 課題に対する指標⑧『セクシュアル・ハラスメントを直接受けた経験がある、または受けた人を知っていると回答した人の割合』

は中間評価時点の目標値 23.5%に対し、市民意識調査の結果 41.4%となっており、目標値より 17.9 ポイント低い。

【提言】

提言 1. 国立市指定企業と連携したセクシュアル・ハラスメント防止の取組 市長室

- セクシュアル・ハラスメントへの理解及び関連法令や市の施策に対する理解と浸透を図るためには、事業者や教育関係者と連携した取組が必要であるが、企業等を対象とした啓発がこれまで十分に実施されて来なかった現状がある。事業者等に向けた新たな啓発施策として、まずは「国立市企業誘致促進事業」で市が指定企業として認定している事業者（平成 31（2019）年 4 月現在、全 15 社）を対象に啓発を開始することも検討していただきたい。指定企業が集う交流会等に職員が出席し、各企業における男女平等参画に関する取組状況をヒアリングするとともに、セクシュアル・ハラスメント防止への理解と取組を促す啓発を実施していくことを提案したい。

提言 2. ストーカー支援対策の啓発及び相談部署等の明確化

市長室

- ストーカー対策としては、まずは庁内各課が個人情報保護を徹底し、成りすましによる請求等に厳重に注意することが何よりも重要であり、「国立市男女平等参画兼DV対策推進員」等を活用し各課へ定期的な注意喚起を行うことが必要である。また、市ホームページ上では市民課以外にストーカー被害の相談先が記載されていないことから、DVの提言と同様にストーカー被害の具体例や警察等の相談先等を明記するように依頼したい。

課題 7. 性の違いに配慮した健康支援

【主な取組目標】

① 健康管理支援の充実

生活習慣病や各種がんの早期発見、早期治療のための特定健康診査の実施や骨粗しょう症にならないための検診の充実等、予防のための指導を若年層が行っていく。

② 性の尊重に関する啓発

性の商品化・売買春・援助交際等を容認しない社会を目指すため、性の尊重・薬物についての正しい知識の普及啓発、性に関する相談窓口の充実を図る。

【評価】

- 健康管理支援について、予防啓発に力を入れ、市の特定健康診査と大腸がん検診の同時受診を可能にしたことで受診率が大幅に増加した取組は大いに評価できる。母子保健に関する講座・セミナーに男性の参加を促している点についても、今後も継続した取組を期待したい。
- 本計画の「推進状況調査報告書」によると、性に関する具体的相談が子育て支援課・健康増進課共に0件の状況が続いている。性に関する相談はLGBT等の相談に限らず、妊娠・出産や健康問題の相談等を含む性別に起因する相談全般を指すことから、次年度以降は、推進状況調査報告書に性別全般に係る相談状況を記載していただくように依頼したい。

【指標の達成状況】

指標	指標の内容	現状	R1年度	R5年度	根拠・理由
⑨	65歳健康寿命(東京保健所長方式65歳健康寿命Aによる)	男性 83.06歳 女性 85.61歳 (H25年度)		延伸	「第2次国立市健康増進計画」と整合を図っている。
⑩	大腸がんの標準化死亡比(都を100とした数値)	男性 109.4 女性 120.6 (H24年度)		減少	「第2次国立市健康増進計画」と整合を図っている。

⑪	子宮がん検診の受診率 (%)	15.6% (H24 年度)	>都平均受診率	「第2次国立市健康増進計画」と整合を図っている。
⑫	乳がん検診の受診率(%)	9.1% (H24 年度)	>都平均受診率	「第2次国立市健康増進計画」と整合を図っている。

- 課題に対する指標⑨『65歳健康寿命（東京保健所長方式 65歳健康寿命Aによる）』は、平成29（2017）年度は男性83.37歳、女性85.97歳となっており、平成25（2013）年度より延伸している。
- 課題に対する指標⑩『大腸がんの標準化死亡比（都を100とした数値）』は、平成29（2017）年度は男性92.8%、女性77.8%となっており、平成24（2012）年度数値より減少している。
- 課題に対する指標⑪『子宮（頸）がん検診の受診率』は、平成29（2017）年度は17.9%となっており、都平均受診率19.0%を下回っている。
- 課題に対する指標⑫『乳がん検診の受診率』は、平成29（2017）年度12.4%となっており、都平均受診率17.5%を下回っている。

【提言】

提言1. 性の尊重に関する啓発・相談支援体制の整備の具体的取組

健康増進課 子育て支援課

- 性別・年代を問わず、性に関する悩み・不安は、相談へのハードルが高いことが多く、少しでも相談者が話をしやすくするためには継続的な啓発と相談支援体制の整備が必要である。相談支援体制の整備として、まずは相談者のニーズを敏感に捉え1人1人に寄り添った対応ができるような職員の育成が必要である。性の尊重に関する啓発については、以下の実施例を参考に効果的な施策を検討していただきたい。
 - 具体的な相談例と相談後のプロセス等の明示
 - 薬物や性感染症に関する当事者による語り（講演会・研修会、市報等）
 - しょうがいがある人の性、中高年の性に関する情報提供・相談窓口の明確化

- 無理解・偏見の多い性分化疾患に関する正しい情報提供及び当事者・家族からの相談に応じる体制整備
- 性の商品化・売買春・援助交際等の課題に関する若年女性への啓発及び加害者男性への啓発
- また、保健福祉分野では、これまでは身体の性別を基準として、身体の性別ごとに施策を行うことが対応の基本であったが、今後は多様な性の視点から、相談や周知啓発を行う際には、性自認に配慮した周知啓発及び性自認について悩みを抱える方を対象とした個別対応を検討していただきたい。
- 本条例に基づき、市民、教育関係者及び事業者等への理解を促すにあたっては、国際的な取り組み（女子差別撤廃条約、国際女性デー等）に意識的に触れるような啓発を期待したい。また、事業者の責務として、市内の医療機関等に対して健康診断や受診時におけるトランスジェンダーへの配慮を促すための施策の検討を依頼したい。

課題 8. LGBT（セクシュアル・マイノリティ）の人々への支援

① LGBT（セクシュアル・マイノリティ）の理解のための啓発

市民や企業等に対し、LGBT（セクシュアル・マイノリティ）への理解を深め、生き方の違いを認め尊重することができる社会の実現に向けて、啓発活動や情報提供を積極的に行う。

② 市内 LGBT（セクシュアル・マイノリティ）研修等の実施

LGBT（セクシュアル・マイノリティ）に関する市職員向け研修を毎年実施し、職員全員が正しい理解と対応ができるような取り組みを進める。また、LGBT（セクシュアル・マイノリティ）の方が抱える課題を把握するための調査を行う。

【評価】

- 「わくわく塾」を活用した条例出張講座の実施、東京レインボープライドへのブース出展、「くにたち男女平等参画ステーション」によるSOGI相談・啓発イベント・子ども用SOGIパンフレットの作成等を通じて、他市に先駆けた先進的な取組が展開されている。他市等からの視察も多く、こうした取組が市内だけでなく広く全国に向けて波及効果を生んでいることを高く評価したい。特にSOGI相談は利用率が高く、多摩26市でも2市のみが実施する先駆的な取組であり、LGBT当事者に限らず家族や支援者の相談に対応する体制が整備されている。
- LGBT市内職員研修及び研修受講者へのオリジナル・バッジ配布の取組は、平成29（2017）年度より対象を教職員に拡大をして毎年度実施されており、今後も継続した取組を依頼したい。

【指標の達成状況】

指標	指標の内容	現 状	R1 年度	R5 年度	根拠・理由
⑬	「LGBT（セクシャル・マイノリティ）」という言葉を知っている人の割合（%）	37.1% (H27 年度)	55.7%	74.2%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目（平成27年度新設）による。 ・社会情勢（近年における認知度の向上）を考慮し、4年で1.5倍、8年で2倍を目標とする。

- 課題に対する指標⑬『「LGBT（セクシュアル・マイノリティ）」という言葉を知っている人の割合』について、中間評価時点の目標値 55.7%に対し、市民意識調査の結果は 63.6%となっており、7.9ポイント上回っている。

【提言】

提言 1. 同性パートナーシップ制度の早期創設

市長室

- 多様な性と人権に関する市民意識調査では、同性カップルのパートナーシップを証明する制度の導入に「賛成する」「やや賛成する」と回答した市民の割合は 76.0%に上ることから、他自治体の先行例を参考に、国立市らしい制度の導入に向けた検討の開始を期待したい。検討に際しては、法的な婚姻が認められないことで生じる生活上の課題（賃貸住宅の入居、市内の医療機関等における医療行為の説明や立合いが困難、災害発生時の緊急連絡先になることができない等）を明らかにし、課題を解決するために必要となる地域資源との連絡調整の内容についても同時に議論し、実効性の高い制度となるよう努力していただきたい。条例で定める性的指向、性自認の公表の自由、アウティングの禁止についても取り入れることが望ましい。

提言 2. 性のあり方について悩む方の居場所づくり事業

市長室

- 現行のSOGI相談を継続すると共に、一歩進んだ取組として、相談窓口につながった方同士又は支援者を直接つなぐための居場所創設事業についても実施に向けた検討を依頼したい。横浜市で活動する「特定非営利活動法人SHIP」のコミュニティスペース「SHIPにじいろキャビン」では、互いのプライバシーを確保した上で、当事者や支援者、家族、教員等が利用でき、情報収集や交流が可能な交流スペースが設置されている。児童青少年課が実施している子どもの居場所づくり事業、一橋大学内に任意団体「プライドブリッジ」が開設予定のコミュニティスペース等と連携した取組を模索していただきたい。

課題 9. 計画の推進体制の強化

【主な取組目標】

① 施策の執行管理体制の整備

PDCAサイクルを取り入れて計画を執行管理し、計画の見直しと軌道修正の権限を国立市男女平等推進会議に付与するとともに、計画の執行責任の所在を明確に位置付ける。

② 市民の視点に立った男女平等・男女共同参画の推進

市民の意見を取り入れる機会をできるだけ多く設け、計画の進捗状況に合わせて顕在化した課題や市民ニーズを中長期的なビジョンに反映させていく。

③ 男女平等・男女共同参画を推進するための基盤の整備

男女平等・男女共同参画施策を継続的に推進し、施策の実効性を高めるため、条例や計画等の基盤整備を行うとともに、「(仮称)男女平等・男女共同参画センター」機能の検討を行う。

【評価】

- 施策の執行管理体制の整備については、本計画の推進状況調査報告書を毎年度作成し公表することで、施策の着実な進行と実効性の確保が図られていることを評価したい。毎年度の推進状況調査では、主管課による各施策の自己評価を第1段階とし、その後、各施策に紐づく課題ごとに国立市男女平等推進会議による総合的評価を実施するという2段階の評価の方法を取っており、庁内全体で計画を推進する体制を整えている。
- 本条例を平成30(2018)年4月に施行し、男女平等・男女共同参画センターの機能に該当するくにたち男女平等参画ステーションを平成30(2018)年5月に開設し、施策の実行性を高めるための基盤整備がされた。

【指標の達成状況】

指標	指標の内容	現 状	R1 年度	R5 年度	根拠・理由
⑭	男女の役割が平等だと思う市民の割合(%)	43.6% (H26 年度)	48.0%	53.0%	・「国立市市民意識調査」の項目による。 ・現状値と過去 4 年間の平均値(38.9%)との差(4.7%≒5%)を 4 年ごとに加算する。
⑮	社会参画機会の男女比が適切だと思う市民の割合(%)	28.2% (H26 年度)	32.0%	36.0%	・「国立市市民意識調査」の項目による。 ・ここ数年は数値が減少傾向にあるため、直近 5 年間の最高値(35.0%)と平均値(31.2%)の差(3.8%≒4%)を 4 年ごとに加算する。
⑯	あらゆる差別は基本的人権の侵害であり、是正されるべきだと思う市民の割合(%)	73.7% (H27 年度)	84.0%	95.0%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目(平成 27 年度新設)による。 ・8 年後に 95%となるよう、4 年でおおよそ 11%(年 2.7%)の割合で増加させる。

- 課題に対する指標⑭『男女の役割が平等だと思う市民の割合』について、中間評価時点の目標値 48.0%に対し、政策経営課実施の「平成 30(2018)年度市民意識調査」の結果は 33.5%となっており、14.5ポイント下回っている。
- 課題に対する指標⑮『社会参画機会の男女比が適切だと思う市民の割合』について、中間評価時点の目標値 32.0%に対し、政策経営課実施の「平成 30(2018)年度市民意識調査」の結果は 25.8%となっており、6.2ポイント下回っている。
- 課題に対する指標⑯『あらゆる差別は基本的人権の侵害であり、是正されるべきだと思う市民の割合』について、中間評価時点の目標値 84.0%に対して、市民意識調査の結果は 77.8%であり、6.2ポイント下回っている。

【提言】

提言 1. 多様な性と人権に関する市民意識調査手法の再検討 市長室

市民ニーズの把握及び男女平等参画に関する意識や考え方を計画に反映することを目的として、本中間評価にあたって、無作為抽出した 18 歳以上の男女 3000 名の市民を対象とした市民意識調査を実施したが、回答する年齢層に大きく偏りがあり、回収率は 2 割台半ばに留まった。回収率を上げるための方法として、回答方法を郵送又はインターネット回答の選択式とする、期間中に礼状を兼

ねた督促ハガキを追送する、郵送用封筒やアンケート用紙のデザインや色を目立つ色として市民に注意喚起を促す等の方法を検討し、より市民の意見を反映するための工夫を期待したい。

課題 10. 市職員の男女平等・男女共同参画の意識づくり

【主な取組目標】

① 男女平等・男女共同参画に関する市職員の啓発

市職員一人ひとりが男女平等・男女共同参画の意識を持ち、企画立案から実施、評価に至るまで、市政のあらゆる分野において男女平等・男女共同参画の視点を反映していくため、市職員研修等を実施し、市全体が一体とした施策の推進に取り組む。

② 庁内における男女平等・男女共同参画の促進

男女平等・男女共同参画の実現を目指し、やりがいのある仕事、安心して働ける職場環境を整備し、市職員自らがワーク・ライフ・バランスを実践できる職場づくりを目指す。

【評価】

- 庁内全体における男女平等・男女共同参画の意識向上を目的に、各部署における男女平等参画の推進役として、平成 28（2016）年度に新たに「国立市男女平等参画兼DV対策推進員」を各課に 1 名配置し、横断的な運用体制を整備した点は評価できる。
- 「多様な性と人権に関する市民意識調査」の結果、「国立市第 5 次男女平等・男女共同参画推進計画」の市民認知度（「内容をよく知っている」と「概要まで一応知っている」を合わせた『知っている』）は女性 5.4%・男性 4.8%と低い水準にとどまっている。本計画は男女平等参画を推進する上での市の施策を示したものであるため、市民認知度の大幅な向上は難しいと考えられるが、市内の企業や関係団体等への認知を広げていく取組を継続する必要がある。

【指標の達成状況】

指標	指標の内容	現 状	R1 年度	R5 年度	根拠・理由
⑰	市の男性職員の育児休業取得率(%)	0% (H26 年度)	13.0%	20.0%	・国の平成 32 年における目標値(H32 年に 13.0%)と整合を図っており、平成 35 年度は平成 31 年度の 1.5 倍を目標とする。 ・平成 26 年度は 19 人対象者がいたが、取得者は 0 人であった。

⑱	市の職員の年次有給 休暇取得率(%)	55.0% (H26年度)	65.0%	75.0%	・直近の数値(約11日/20日)と特定事業 主行動計画に定める目標値(平成31年度 に13日/20日)及び国の目標値(平成32 年に70%)を参考に、その差(10%)を4年 ごとに加算する。
---	-----------------------	------------------	-------	-------	---

- 課題に対する指標⑰『市の男性職員の育児休業取得率』について、中間評価時点の目標値13%に対し、平成30(2018)年度は16.7%となっており、3.7ポイント上回っている。
- 課題に対する指標⑱『市の職員の年次有給休暇取得率』について、中間評価時点の目標値65%に対し、平成30(2018)年度は37.1%となっており、27.9ポイント下回っている。

【提言】

提言1. 国立市男女平等参画兼DV対策推進員の役割の明確化 及び市職員全体への啓発 市長室

- 新たに設置した「国立市男女平等参画兼DV対策推進員」について、今後は、課内での推進役としての役割を明確にし、推進員の理解度を深めるための効果的な取組を示していただきたい。市職員の計画の認知度を高めるため、毎年度各課に計画の自己評価を依頼し、「推進状況調査報告書」を作成しているが、嘱託職員・臨時職員を含む啓発は不十分であると思われる。嘱託職員・臨時職員を含む市職員全体の意識を高めるための研修を実施し、本条例及び本計画の認知度を毎年度調査していく等の工夫を依頼したい。

提言2. 多様な性(LGBTを含む)のガイドラインの早期策定 及び運用 市長室

- 行政文書や接遇等を男女平等参画の視点で点検・確認するためのガイドラインの策定について、計画期間が「単年度」の施策にも関わらず未実施のため、早急に実施することを依頼したい。市が率先してガイドラインを整備し、接遇や市の施策全般を女性と男性と多様な性の視点で見直すことが必要である。策定にあたっては、市職員による検討だけでなく、多様な立場のLGBT当事者と意見交換をして検討するとともに、市職員や関係者等が多様な性に関する正しい理解を身に付け、様々な場面に

おける対応や考え方にも応用可能な内容とすることが望ましい。また、「パートナーシップ証明制度」と同様に、本条例で定める性的指向・性自認の公表の自由、アウトティングの禁止についても取り入れていただきたい。

Ⅱ 全体の進捗に対する総合評価

中間評価に当たっては、前述の 2 つの考え方を点検・評価の軸として設定し、すべての人が女性と男性と多様な性の平等参画の課題を「自分事」として捉え、どうすれば地域全体が一体となって男女平等参画を推進できるかを念頭に置いて議論を行った。男女平等参画の課題は、家庭・職場・学校・地域等の様々な生活の場面で人々の意識に深く根を下ろし、社会情勢の変化も関連し、非常に複雑化した問題となっていることにある。このため、まずは誰もが自分事として男女平等参画の課題を認識した上で、確実に施策を推進するための推進体制の強化が重要であると考えます。

本計画では、まず庁内推進体制の強化策として、① 各課題に対する数値目標の設定、② 各課単位の「国立市男女平等参画兼DV対策推進員」の設置、③ 所管課による進捗状況自己評価の実施、④ 所管課自己評価に「国立市男女平等推進会議」の評価を加えた推進状況調査報告書の年度ごとの公表等の新規施策が盛り込まれた。また、外部連携の推進施策としては、⑤ 「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」の施行、⑥ 「男女平等参画センター機能の設置」等が実施された。

これらの推進施策が中間評価までの半期に着実に実行されたことは、男女平等参画推進のための大きな成果であり、改めて高く評価したい。国立市は男女平等参画に関する様々な課題に対して、1つ1つ着実に向き合い対応した経過が見られ、アウトティング禁止を定めた条例制定、東京レインボープライドのブース出展、くにたち男女平等参画ステーション開設等の先進的な活動を行っている。この進歩の背景としては、市長室に男女平等主管部署が移管され、男女平等参画施策が人権課題として位置づけられ積極的に取り組まれたことがあったと推察される。今回の提言内容が、次期計画までの残りの期間に実際の施策として展開され、今後も継続して全庁的な取組が実施されることを期待したい。

点検・評価の視点1「女性と男性と多様な性の平等参画意識の醸成に向けて」から見た施策の取組状況としては、各施策は概ね策定時の計画どおり実施されているものの、今年度実施した市民意識調査の結果、市民における女性と男性の地位の平等感は大きな改善が見ら

れず低い値が続いたことは残念である。このことは、施策が市民の意識変化として現れるためには、各分野が連携し社会全体が一体となった取組が不可欠であり、今後も粘り強い継続的な取組が必要であることを改めて示したといえる。中間評価以降の計画後期については、取組の主体の軸足を各所管課へいかにシフトさせていくかが課題であり、各課が自主的に男女平等参画の視点から施策を見直し、市民、教育関係者、事業者等との効果的な連携の手法を自ら考え、計画の推進につなげていただきたい。

また、点検・評価の視点2「ソーシャル・インクルージョンの視点」においては、従来のLGBTの概念に含まれない多様な性(SOGI)という考え方を庁内各課に浸透させていくことが課題である。渋谷区を皮切りにして全国の基礎自治体で導入が進む同性パートナーシップ制度は、市民意識調査の結果、多数の市民が導入に賛成しており意識の高まりを感じさせる。そのような中、ぜひ国立市においては、先行自治体の後追いに留まらない、国立市らしいパートナーシップ制度が早期創設されることを期待している。また、セクシュアル・ハラスメントについては、次期の推進計画を策定する際には「女性活躍推進法」に基づく市町村推進計画を包含して策定することになると考えられるが、必ずハラスメント対策を計画の重点施策として位置づけ、対応マニュアルの策定や市議会議員を含めた研修の実施を施策として記載していただきたい。

総合的に見て、LGBTに関する諸施策は他自治体に誇れるほど充実した一方で、男女平等参画実現の主項目とも言える女性管理職比率や審議会の男女比率、男性育休取得率は目標を大きく下回っており、今後の大きな課題である。従前の慣習等が関係していることも十分に理解はできるか、今まで以上に各人が改善に向けての方策に知恵を絞り、実行していかなければ今後の解決は難しいと考える。その他、本計画で新たに課題として追加された複合差別への対応、東日本大震災の経験を踏まえた災害時の対応施策について、中間評価時点までに大きな進捗が見られなかった。計画前期で取り組まれた推進体制を元に、未実施の施策は早急な各課の取組みを依頼するとともに、社会情勢を反映させた実効性ある取組を進めていただけるよう期待したい。

< 参考資料 >

- ① 諮問書写し
- ② 国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例
- ③ 国立市男女平等推進市民委員会におけるこれまでの審議経過
- ④ 国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画・課題に対する指標一覧

① 諮問書（公印なし）

国政市発第 1 1 1 号

平成 3 1 年 2 月 2 0 日

国立市男女平等推進市民委員会

委員長様

国立市長 永 見 理 夫

諮 問 書

国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例第17条に基づき、「国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画」の点検評価について、貴委員会のご意見を伺いたく、諮問いたします。

記

1. 諮問事項

「国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画」点検評価について

2. 諮問理由

「国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画」の進捗状況の把握について、評価の客観性及び透明性を確保するために外部の附属機関による中間評価が必要であること、また、国の制度や社会情勢の変化等に沿った計画内容の見直し及び次期計画策定の基礎資料となる市民意識調査の実施が必要であることから、上記諮問事項について、貴委員会のご意見を伺うものです。

以 上

② 国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例

目次

前文

第1章 総則（第1条－第8条）

第2章 基本的施策（第9条－第16条）

第3章 推進体制（第17条・第18条）

第4章 雑則（第19条）

付則

我が国では、日本国憲法において個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准し、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）を制定するなど、男女平等の実現に向けて、国際社会と連動しながら様々な取組がなされてきた。

本市においては、昭和60年に婦人問題に関する初の計画となる「国立市婦人問題行動計画」を策定し、その後、名称を「国立市男女平等推進計画」へと変更し、男女平等に関する施策を総合的かつ計画的に進めてきた。さらに、まちづくりの基本理念として「人間を大切にする」を掲げ、全ての人を孤立や排除から援護し、社会の一員として包み支え合う地域社会の実現を目指している。

しかしながら、固定的な性別役割分担意識やそれに基づく社会慣行、性別を理由とした人権侵害や暴力は今なお根強く存在しており、女性と男性の間の格差解消に至るには多くの課題が存在している。また、性的指向や性自認等を理由とする差別や偏見等の課題もあり、より一層の取組が必要とされている。

よって、全ての人が性別の壁を越えて、互いの人権を尊重し合い、あらゆる分野において個性と能力を十分に発揮し、自分らしく生きることができる社会を築くため、市、市民、教育関係者及び事業者等が一体となって男女平等参画社会を実現することを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女平等参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民、教育関係者及び事業者等の責務を明らかにし、並びに市の施策の

基本的事項等を定めることにより、市の男女平等参画に係る施策の総合的かつ計画的な推進を図り、もって全ての人々が、性別等を理由とした人権侵害や暴力を受けることなく、その個性と能力を十分に発揮して自分らしく生きることができる社会を実現することを目的とする。

(用語の意味)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意味は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女平等参画 全ての人々が、性別、性的指向、性自認等にかかわらず個人として尊重され、その個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野における活動に参画することをいう。
- (2) 市民 市内に居住する者、市内で働く者、市内で学ぶ者その他市内で活動をする者をいう。
- (3) 教育関係者 市内において学校教育、社会教育その他のあらゆる教育に携わる個人及び法人その他の団体をいう。
- (4) 事業者等 営利又は非営利にかかわらず、市内で事業活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。
- (5) 性的指向 異性を対象とする異性愛、同性を対象とする同性愛、男女両方を対象とする両性愛、いずれも対象としない無性愛等の人の恋愛や性愛がどのような性を対象とするかを示す概念をいう。
- (6) 性自認 自分が女性又は男性であるか、その中間であるか、そのどちらでもないか、流動的であるか等の自らの性に対する自己認識をいう。
- (7) 複合差別 性別に起因した困難を抱えていることに加えて、しょうがいがあること、外国にルーツを持っていること等、複合的な困難を抱えている状況に置かれることにより生じる差別をいう。
- (8) ドメスティック・バイオレンス等 配偶者、交際相手、パートナー等の親密な関係にある者又は親密な関係にあった者からの身体的、精神的、社会的、経済的又は性的な暴力及び特定の人に対して行うつきまとい行為をいう。
- (9) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動等によって、相手や周囲の者に不快感若しくは不利益を与えること又は相手の就労環境その他の生活環境を害することをいう。

- (10) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会について、性別による格差が生じているとみられる場合に、格差是正のために必要な範囲において、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (11) エンパワーメント その人の本来持つ力を発揮できるように支援し、環境を整えること、又は個人として若しくは社会集団としてあらゆる段階の経済、政治その他の分野における意思決定の場に参画できるようにすることをいう。

(基本理念)

第 3 条 市、市民、教育関係者及び事業者等は、次に掲げる事項を基本理念として、男女平等参画を推進する。

- (1) 性別、性的指向、性自認等による差別的取扱いや暴力を根絶し、全ての人々が、個人として尊重されること。
- (2) 性的指向、性自認等に関する公表の自由が個人の権利として保障されること。
- (3) 全ての人々が、性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度や慣行にとらわれることなく、その個性と能力を発揮し、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。
- (4) 全ての人々が、性別にかかわらず、あらゆる分野における活動方針の立案及び決定に平等に参画する機会が確保されること。
- (5) 学校教育、社会教育その他のあらゆる教育の場において、生涯を通じた男女平等参画意識の形成に向けた取組が行われること。
- (6) 全ての人々が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活、職場及び地域における活動の調和の取れた生活を営むことができること。
- (7) 全ての人々が、妊娠、出産等の性と生殖に関する健康と権利を認め合い、生涯にわたって自分らしい生き方を選択できること。
- (8) 性別による差別的取扱い及び複合差別を理由として、困難な状況に置かれている人を支援するための取組が行われること。
- (9) 国際社会及び国内における男女平等参画に係る取組を積極的に理解すること。

(市の責務)

第 4 条 市は、前条に規定する基本理念(以下単に「基本理念」という。)に基づき、男女平等参画社会を実現するための施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な措置を講じなければならない。

2 市は、男女平等参画を推進するに当たり、市民、教育関係者、事業者等、国及び他の地方公共団体その他の関係機関等と連携し、及び協力しなければならない。

(市民の責務)

第 5 条 市民は、基本理念に基づき、男女平等参画について理解を深めるとともに、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野の活動において、男女平等参画の推進に努めるものとする。

2 市民は、市が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力し、共に実現するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第 6 条 教育関係者は、男女平等参画の推進に果たす教育の重要性を認識し、基本理念に基づいた教育を行うよう努めるものとする。

2 教育関係者は、市が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力し、共に実現するよう努めるものとする。

(事業者等の責務)

第 7 条 事業者等は、基本理念に基づき、事業活動を行うに当たり、積極的に男女平等参画の推進に努めるとともに、全ての人が家庭、地域及び職場における活動の調和の取れた生活を営むことができるよう環境の整備に努めるものとする。

2 事業者等は、市が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力し、共に実現するよう努めるものとする。

(禁止事項等)

第 8 条 何人も、ドメスティック・バイオレンス等、セクシュアル・ハラスメント、性的指向、性自認等を含む性別を起因とする差別その他性別に起因するいかなる人権侵害も行ってはならない。

2 何人も、性的指向、性自認等の公表に関して、いかなる場合も、強制し、若しくは禁止し、又は本人の意に反して公にしてはならない。

- 3 何人も、情報の発信及び流通に当たっては、性別に起因する人権侵害に当たる表現又は固定的な役割分担の意識を助長し、是認させる表現を用いないよう十分に配慮しなければならない。

第2章 基本的施策

(計画の策定)

第9条 市は、男女平等参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画（以下「推進計画」という。）を策定し、これを公表するものとする。

- 2 市は、推進計画の策定に当たっては、あらかじめ第17条に規定する国立市男女平等推進市民委員会の意見を聴くとともに、市民等の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

- 3 市は、原則として毎年1回、推進計画に基づく男女平等参画に関する施策の実施状況を公表するものとする。

(広報啓発及び調査研究)

第10条 市は、市民、教育関係者及び事業者等に対して、男女平等参画について理解を深めるために必要な広報及び啓発を行うものとする。

- 2 市は、男女平等参画の推進に関して必要な調査研究並びに情報の収集及び提供を行うものとする。

(積極的改善措置)

第11条 市は、性別による固定的な役割分担の意識があると認める場合又は性別を起因とする理由により参画する機会に不均衡があると認める場合にあっては、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

(家庭生活と社会活動の調和)

第12条 市は、全ての人々が性別にかかわらず、家事、育児、介護等の家庭生活における活動と職場、地域、学校等における活動の調和の取れた生活を営むことができるよう、必要な支援を行うものとする。

(女性のエンパワーメント)

第13条 市は、女性が自分自身の生活と人生を決定する権利を保障し、あらゆる参画の機会において、女性個人が持つ力を十分に発揮できるよう、女性のエンパワーメントのために必要な支援を行うものとする。

(活動及び教育における支援)

第14条 市は、男女平等参画の推進に関する取組を行う市民及び事業者等に対し、必要な支援を行うものとする。

2 市は、学校教育、社会教育その他の生涯を通じたあらゆる教育の場において、男女平等参画社会を支える意識の形成を図るために必要な支援を行うものとする。

(防災施策における推進)

第15条 市は、防災、災害対応、復興その他の災害に関するあらゆる局面において、男女平等参画の視点を取り入れた施策の推進及び被災者支援を行うよう努めるものとする。

(拠点施設の整備)

第16条 市は、男女平等参画の推進を図るための拠点施設を整備するものとする。

第3章 推進体制

(推進委員会)

第17条 男女平等参画を推進するため、市長の附属機関として、国立市男女平等推進市民委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 委員会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について審議する。

(1) 市における男女平等参画の推進に関すること。

(2) 推進計画の進捗状況に関すること。

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女平等参画を推進する施策に関し市長が必要と認める事項

3 委員会は、男女平等参画の推進に関し、必要と認める事項について調査及び研究を行い、市長に意見を述べることができる。

4 委員会は、市長が委嘱する10人以内の委員をもって組織する。

5 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における後任の委員の任期は、前任者の在任期間とする。

6 前各項に定めるもののほか、委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(苦情又は相談への対応)

第18条 市民、教育関係者及び事業者等は、市が実施する男女平等参画に関する施策に係る苦情又は相談があるときは、その旨を市に申し出ることができる。

2 市は、前項の規定による苦情又は相談の申出について、必要に応じて委員会の意見を聴いて、適切な措置を講ずるものとする。

3 市は、第1項の規定による苦情又は相談の申出に対し、当該苦情を申し出た者に係る情報を保護するとともに、公平かつ適切に対応するものとする。

第4章 雑則

(委 任)

第19条 この条例に定めるもののほか、条例の施行について必要な事項は、市長が別に定める。

付 則

(施行期日)

1 この条例は、平成30年4月1日から施行する。

(国立市男女平等推進市民委員会条例の廃止)

2 国立市男女平等推進市民委員会条例(昭和61年3月国立市条例第1号)は、廃止する。

(経過措置)

3 この条例の施行の際、現に男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定により策定されている国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画については、第9条第1項に規定する推進計画とみなす。

4 この条例の施行の際、現に第2項の規定による廃止前の国立市男女平等推進市民委員会条例(以下この項において「旧条例」という。)第3条の規定により国立市男女平等推進市民委員会の委員に委嘱されている者は、この条例の施行の日に、第17条第4項の規定により委員会の委員に委嘱されたものとみなす。この場合において、その委嘱されたものとみなされる委員の任期は、同条第5項の規定にかかわらず、同日における、旧条例第4条に規定する国立市男女平等推進市民委員会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

③ 国立市男女平等推進市民委員会におけるこれまでの審議経過

回	日時・場所	内容
第1回	平成 31 (2019) 年 2 月 20 日 (水) 19:00~21:00 国立市役所 1 階東臨時事務室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委嘱、諮問 ・ 自己紹介 ・ 点検評価の実施概要説明
第2回	平成 31 (2019) 年 4 月 18 日 (木) 19:00~21:00 国立市役所 1 階東臨時事務室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市民意識調査票の調査項目検討
第3回	令和元 (2019) 年 5 月 31 日 (金) 18:45~20:45 国立市役所 1 階東臨時事務室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市民意識調査票の調査項目検討 ・ 東京レインボープライドの報告
第4回	令和元 (2019) 年 6 月 27 日 (木) 18:45~20:45 国立市役所 3 階第 4 会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市民意識調査票の検討 ・ 答申書 (骨子案) の作成
第5回	令和元 (2019) 年 12 月 3 日 (火) 18:45~20:45 国立市役所 1 階東臨時事務室	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒアリング内容の確認 ・ 答申書 (骨子案) の作成
第6回	令和 2 (2020) 年 1 月 30 日 (金) 18:45~20:45 国立市役所 3 階教育委員会室	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒアリング内容の確認 ・ 答申書 (案) の作成
第7回 (中止)	令和 2 (2020) 年 2 月 22 日 (金) 18:45~20:45 国立市市役所 3 階第 3 会議室 ※新型コロナウイルス感染症予防対応のため中止	<ul style="list-style-type: none"> ・ 答申書 (案) の最終確認・調整

④ 課題に対する指標一覧

目標	指標	指標の内容	現状	平成31年度	平成35年度	根拠・理由
基本目標 1						
①		「男は仕事、女は家庭」という考え方に「そうは思わない」という人の割合(%)	56.6% (平成27年度)	65.6%	74.6%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目による。 ・社会経済情勢の変化を考慮し、前回調査(平成22年実施)からの増加率(6%)の1.5倍(9%)を4年ごとに加算する。
②		市が所管する審議会等のうち、性別比率が男女ともに30%以上になっている審議会等の割合(%)	42.0% (平成27年度)	66.0%	90.0%	・過去3か年の平均年間伸び率(6.25%≒6%)を1年ごとに加算する。
③		男性の育児休業取得率(%)	5.5% (平成27年度)	13.0%	20.0%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目による。 ・国の平成32年における目標値(H32年に13.0%)と市の現状値との差(7.5%≒7%)を4年ごとに加算する。
④		市防災会議の委員に占める女性の割合(%)	12.0% (平成27年度)	21.0%	30.0%	・現状(12.0%)と国の目標値(平成32年度に30%)を参考に、その差(18%)の半分(9%)を4年ごとに加算する。
⑤		平日の1日のうち、仕事・学業に費やす時間が平均12時間以上の人の割合(%)	8.5% (平成27年度)	6.5%	4.5%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目による。 ・国の目標値(平成32年に5.0%)を参考に、現状値のおおよそ半減を目標とする。
基本目標 2						
⑥		DV等を受けたときに、どこにも相談しなかった(できなかった)人の割合(%)	38.5% (平成27年度)	28.0%	18.0%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目による。 ・潜在的ニーズに対し、実際に対象者を捕捉できている割合を示すもの。 ・女性の相談支援を拡充させていくに伴い、4年で1割減(年2.5%)の割合で減少させる。
⑦		市内における女性の相談支援拠点(アクセスポイント)の箇所数(民間含む)箇所	1箇所 (平成27年度)	3箇所	5箇所	・当該年度における拠点(稼働中のもの)の数を示すもの。 ・女性の自立支援には、相談・アクセスしやすい相談支援体制が重要となる。
⑧		セクシュアル・ハラスメントを直接受けた経験がある、または受けた人を知っていると回答した人の割合(%)	26.0% (平成27年度)	23.5%	21.0%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目による。 ・前回調査比較では若干増加傾向にあるが、今後、4年で現状値のおおよそ1割減(年2.5%)の割合で減少させる。
基本目標 3						
⑨		65歳健康寿命(東京保健所長方式65歳健康寿命Aによる)	男性83.06歳 女性85.61歳 (平成25年度)	延伸		「第2次国立市健康増進計画」と整合を図っている。
⑩		大腸がんの標準化死亡比(都を100とした数値)	男性109.4 女性120.6 (平成24年度)	減少		「第2次国立市健康増進計画」と整合を図っている。
⑪		子宮がん検診の受診率(%)	15.6% (平成24年度)	>都平均受診率		「第2次国立市健康増進計画」と整合を図っている。
⑫		乳がん検診の受診率(%)	9.1% (平成24年度)	>都平均受診率		「第2次国立市健康増進計画」と整合を図っている。
⑬		「LGBT(セクシャル・マイノリティ)」という言葉を知っている人の割合(%)	37.1% (平成27年度)	55.7%	74.2%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目(平成27年度新設)による。 ・社会情勢(近年における認知度の向上)を考慮し、4年で1.5倍、8年で2倍を目標とする。
基本目標 4						
⑭		男女の役割が平等だと思ふ市民の割合(%)	43.6% (平成26年度)	48.0%	53.0%	・「国立市市民意識調査」の項目による。 ・現状値と過去4年間の平均値(38.9%)との差(4.7%≒5%)を4年ごとに加算する。
⑮		社会参画機会の男女比が適切だと思ふ市民の割合(%)	28.2% (平成26年度)	32.0%	36.0%	・「国立市市民意識調査」の項目による。 ・ここ数年は数値が減少傾向にあるため、直近5年間の最高値(35.0%)と平均値(31.2%)の差(3.8%≒4%)を4年ごとに加算する。
⑯		あらゆる差別は基本的人権の侵害であり、是正されるべきだと思ふ市民の割合(%)	73.7% (平成27年度)	84.0%	95.0%	・「男女平等及び人権に関する市民意識調査」の項目(平成27年度新設)による。 ・8年後に95%となるよう、4年でおおよそ11%(年2.7%)の割合で増加させる。
⑰		市の男性職員の育児休業取得率(%)	0% (平成26年度)	13.0%	20.0%	・国の平成32年における目標値(H32年に13.0%)と整合を図っており、平成35年度は平成31年度の1.5倍を目標とする。 ・平成26年度は19人対象者がいたが、取得者は0人であった。
⑱		市の職員の年次有給休暇取得率(%)	55.0% (平成26年度)	65.0%	75.0%	・直近の数値(約11日/20日)と特定事業主行動計画に定める目標値(平成31年度に13日/20日)及び国の目標値(平成32年に70%)を参考に、その差(10%)を4年ごとに加算する。

